

## BUDAYA ORGANISASI UNTUK MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU DI SEKOLAH

Deka Setiawan

*deka170884@gmail.com*

Dosen Pendidikan Guru Sekolah Dasar  
Fakultas Ilmu Keguruan dan Ilmu Pendidikan  
Universitas Muria Kudus

### ABSTRAK

Budaya organisasi sesungguhnya tidak lepas dari konsep dasar tentang budaya itu sendiri, yang merupakan salah satu terminologi yang banyak digunakan dalam bidang antropologi. Dewasa ini, dalam pandangan antropologi sendiri, konsep budaya ternyata telah mengalami pergeseran makna, dulu orang berpendapat budaya meliputi segala manifestasi dari kehidupan manusia yang berbudi luhur dan yang bersifat rohani, seperti : agama, kesenian, filsafat, ilmu pengetahuan, tata negara dan sebagainya. Tetapi pendapat tersebut sudah sejak lama disingkirkan. Dewasa ini budaya diartikan sebagai manifestasi kehidupan setiap orang dan setiap kelompok orang-orang. Dalam budaya organisasi ditandai adanya *sharing* atau berbagi nilai dan keyakinan yang sama dengan seluruh anggota organisasi. Empat alternatif pendekatan terhadap manajemen budaya organisasi, yaitu : (1) lupakan kultur; (2) kendalikan disekitarnya; (3) upayakan untuk mengubah unsur-unsur kultur agar cocok dengan strategi; dan (4) ubah strategi.

Karakteristik budaya organisasi di sekolah, yaitu tentang (1) *observed behavioral regularities*; (2) *norms*; (3) *dominant value*. (4) *philosophy*; (5) *rules* dan (6) *organization climate*. Karakteristik tersebut sangat menunjang untuk peningkatan profesionalitas Guru di Sekolah. Budaya organisasi di sekolah berkorelasi dengan peningkatan motivasi dan prestasi belajar siswa serta kepuasan kerja dan profesionalisme guru. Berkaitan dengan kompetensi Guru yaitu Profesionalisme.

**Kata kunci :** Budaya Organisasi, Profesionalisme

### PENDAHULUAN

Budaya organisasi sesungguhnya tidak lepas dari konsep dasar tentang budaya itu sendiri, yang merupakan salah satu terminologi yang banyak digunakan dalam bidang antropologi. Dewasa ini, dalam pandangan antropologi sendiri, konsep budaya ternyata telah mengalami pergeseran makna. Sebagaimana dinyatakan oleh C.A. Van Peursen (1984) bahwa dulu orang berpendapat budaya



meliputi segala manifestasi dari kehidupan manusia yang berbudi luhur dan yang bersifat rohani, seperti: agama, kesenian, filsafat, ilmu pengetahuan, tata negara dan sebagainya. Tetapi pendapat tersebut sudah sejak lama disingkirkan. Dewasa ini budaya diartikan sebagai manifestasi kehidupan setiap orang dan setiap kelompok orang-orang. Kini budaya dipandang sebagai sesuatu yang lebih dinamis, bukan sesuatu yang kaku dan statis. Budaya tidak diartikan sebagai sebuah kata benda, kini lebih dimaknai sebagai sebuah kata kerja yang dihubungkan dengan kegiatan manusia. Dari sini timbul pertanyaan, apa sesungguhnya budaya itu? Marvin Bower seperti disampaikan oleh Alan Cowling dan Philip James (1996), secara ringkas memberikan pengertian budaya sebagai "cara kita melakukan hal-hal di sini".

Menurut Vijay Santhe sebagaimana dikutip oleh Taliziduhu Ndraha (1997) budaya adalah: *"The set of important assumption (often unstated) that members of community share in common"*. Secara umum namun operasional, Edgar Schein (2002) dari MIT dalam tulisannya tentang *Organizational Culture & Leadership* mendefinisikan budaya sebagai:

*"A pattern of shared basic assumptions that the group learned as it solved its problems of external adaptation and internal integration, that has worked well enough to be considered valid and, therefore, to be taught to new members as the correct way you perceive, think, and feel in relation to those problems"*.

Dari Vijay Sathe dan Edgar Schein, kita temukan kata kunci dari pengertian budaya yaitu *shared basic assumptions* atau menganggap pasti terhadap sesuatu. Taliziduhu Ndraha mengemukakan bahwa asumsi meliputi *beliefs* (keyakinan) dan *value* (nilai). *Beliefs* merupakan asumsi dasar tentang dunia dan bagaimana dunia berjalan. Duverger sebagaimana dikutip oleh Idochi Anwar dan Yayat Hidayat Amir (2000) mengemukakan bahwa *belief* (keyakinan) merupakan *state of mind* (lukisan pikiran) yang terlepas dari ekspresi material yang diperoleh suatu komunitas.

Dalam budaya organisasi ditandai adanya *sharing* atau berbagi nilai dan keyakinan yang sama dengan seluruh anggota organisasi. Misalnya berbagi nilai dan keyakinan yang sama melalui pakaian seragam. Namun menerima dan memakai seragam saja tidaklah cukup. Pemakaian seragam haruslah membawa rasa bangga, menjadi alat kontrol dan membentuk citra organisasi. Dengan demikian, nilai pakaian seragam tertanam menjadi *basic*. Menurut Sathe dalam Taliziduhu Ndraha (1997) bahwa *shared basic assumptions* meliputi: (1) *shared things*; (2) *shared saying*, (3) *shared doing*; dan (4) *shared feelings*.

Edgar Schein (2002) mengemukakan bahwa budaya organisasi dapat dibagi ke dalam dua dimensi yaitu :



- (1) Dimensi *external environments*; yang didalamnya terdapat lima hal esensial yaitu: (a) *mission and strategy*; (b) *goals*; (c) *means to achieve goals*; (d) *measurement*; dan (e) *correction*.
- (2) Dimensi *internal integration* yang di dalamnya terdapat enam aspek utama, yaitu : (a) *common language*; (b) *group boundaries for inclusion and exclusion*; (c) *distributing power and status*; (d) *developing norms of intimacy, friendship, and love*; (e) *reward and punishment*; dan (f) *explaining and explainable : ideology and religion*.

Pada bagian lain, Edgar Schein mengetengahkan sepuluh karakteristik budaya organisasi, mencakup : (1) *observe behavior: language, customs, traditions*; (2) *groups norms: standards and values*; (3) *espoused values: published, publicly announced values*; (4) *formal philosophy: mission*; (5) *rules of the game: rules to all in organization*; (6) *climate: climate of group in interaction*; (7) *embedded skills*; (8) *habits of thinking, acting, paradigms: shared knowledge for socialization*; (9) *shared meanings of the group*; dan (10) *metaphors or symbols*.

Sementara itu, Fred Luthan (1995) mengetengahkan enam karakteristik penting dari budaya organisasi, yaitu: (1) *observed behavioral regularities*; yakni keberaturan cara bertindak dari para anggota yang tampak teramati. Ketika anggota organisasi berinteraksi dengan anggota lainnya, mereka mungkin menggunakan bahasa umum, istilah, atau ritual tertentu; (2) *norms*; yakni berbagai standar perilaku yang ada, termasuk di dalamnya tentang pedoman sejauh mana suatu pekerjaan harus dilakukan; (3) *dominant values*; yaitu adanya nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi, misalnya tentang kualitas produk yang tinggi, absensi yang rendah atau efisiensi yang tinggi; (4) *philosophy*; yakni adanya kebijakan-kebijakan yang berkenaan dengan keyakinan organisasi dalam memperlakukan pelanggan dan karyawan (5) *rules*; yaitu adanya pedoman yang ketat, dikaitkan dengan kemajuan organisasi (6) *organization climate*; merupakan perasaan keseluruhan (*an overall "feeling"*) yang menggambarkan dan disampaikan melalui kondisi tata ruang, cara berinteraksi para anggota organisasi, dan cara anggota organisasi memperlakukan dirinya dan pelanggan atau orang lain.

Budaya organisasi dapat dipandang sebagai sebuah sistem. Mc Namara (2002) mengemukakan bahwa dilihat dari sisi *in put*, budaya organisasi mencakup umpan balik (*feed back*) dari masyarakat, profesi, hukum, kompetisi dan sebagainya. Sedangkan dilihat dari proses, budaya organisasi mengacu kepada asumsi, nilai dan norma, misalnya nilai tentang: uang, waktu, manusia, fasilitas dan ruang. Sementara dilihat dari *out put*, berhubungan dengan pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku organisasi, teknologi, strategi, *image*, produk dan sebagainya.

Membicarakan tentang profesionalisme guru, tentu tidak bisa dilepaskan dari kegiatan pengembangan profesi guru itu sendiri. Secara garis besarnya, kegiatan pengembangan profesi guru dapat dibagi ke dalam tiga bagian, yaitu: (1) pengembangan intensif (*intensive development*), (2)



pengembangan kooperatif (*cooperative development*), dan (3) pengembangan mandiri (*self directed development*). Ketiga bagian itu dapat berkembang dengan baik jika berkolaborasi dengan budaya organisasi.

## KAJIAN PUSTAKA

Proses terbentuknya budaya dalam organisasi. Munculnya gagasan-gagasan atau jalan keluar yang kemudian tertanam dalam suatu budaya dalam organisasi bisa bermula dari mana pun, dari perorangan atau kelompok, dari tingkat bawah atau puncak. Taliziduhu Ndraha (1997) menginventarisir sumber-sumber pembentuk budaya organisasi, diantaranya : (1) pendiri organisasi; (2) pemilik organisasi; (3) Sumber daya manusia asing; (4) luar organisasi; (4) orang yang berkepentingan dengan organisasi (*stake holder*); dan (6) masyarakat. Selanjutnya dikemukakan pula bahwa proses budaya dapat terjadi dengan cara: (1) kontak budaya; (2) benturan budaya; dan (3) penggalian budaya. Pembentukan budaya tidak dapat dilakukan dalam waktu yang sekejap, namun memerlukan waktu dan bahkan biaya yang tidak sedikit untuk dapat menerima nilai-nilai baru dalam organisasi.

Budaya organisasi sering mengabadikan dirinya dalam sejumlah hal. Calon anggota kelompok mungkin akan disaring berdasarkan kesesuaian nilai dan perilakunya dengan budaya organisasi. Kepada anggota organisasi yang baru terpilih bisa diajarkan gaya kelompok secara eksplisit. Kisah-kisah atau legenda-legenda historis bisa diceritakan terus menerus untuk mengingatkan setiap orang tentang nilai-nilai kelompok dan apa yang dimaksudkan dengannya.

Para manajer bisa secara eksplisit berusaha bertindak sesuai dengan contoh budaya dan gagasan budaya tersebut. Begitu juga, anggota senior bisa mengkomunikasikan nilai-nilai pokok mereka secara terus menerus dalam percakapan sehari-hari atau melalui ritual dan perayaan-perayaan khusus.

Orang-orang yang berhasil mencapai gagasan-gagasan yang tertanam dalam budaya ini dapat terkenal dan dijadikan pahlawan. Proses alamiah dalam identifikasi diri dapat mendorong anggota muda untuk mengambil alih nilai dan gaya mentor mereka. Barangkali yang paling mendasar, orang yang mengikuti norma-norma budaya akan diberi imbalan (*reward*) sedangkan yang tidak, akan mendapat sanksi (*punishment*). Imbalan (*reward*) bisa berupa materi atau pun promosi jabatan dalam organisasi tertentu sedangkan untuk sanksi (*punishment*) tidak hanya diberikan berdasar pada aturan organisasi yang ada semata, namun juga bisa berbentuk sanksi sosial. Dalam arti, anggota tersebut menjadi *isolated* di lingkungan organisasinya.

Dalam suatu organisasi sesungguhnya tidak ada budaya yang “baik” atau “buruk”, yang ada hanyalah budaya yang “cocok” atau “tidak cocok”. Jika dalam suatu organisasi memiliki budaya



yang cocok, maka manajemennya lebih berfokus pada upaya pemeliharaan nilai-nilai yang ada dan perubahan tidak perlu dilakukan. Namun jika terjadi kesalahan dalam memberikan asumsi dasar yang berdampak terhadap rendahnya kualitas kinerja, maka perubahan budaya mungkin diperlukan.

Karena budaya ini telah berevolusi selama bertahun-tahun melalui sejumlah proses belajar yang telah berakar, maka mungkin saja sulit untuk diubah. Kebiasaan lama akan sulit dihilangkan. Walaupun demikian, Howard Schwartz dan Stanley Davis dalam bukunya *Matching Corporate Culture and Business Strategy* yang dikutip oleh Bambang Tri Cahyono mengemukakan empat alternatif pendekatan terhadap manajemen budaya organisasi, yaitu: (1) lupakan kultur; (2) kendalikan disekitarnya; (3) upayakan untuk mengubah unsur-unsur kultur agar cocok dengan strategi; dan (4) ubah strategi. Selanjutnya Bambang Tri Cahyono (1996) dengan mengutip pemikiran Alan Kennedy dalam bukunya *Corporate Culture* mengemukakan bahwa terdapat lima alasan untuk membenarkan perubahan budaya secara besar-besaran: (1) Jika organisasi memiliki nilai-nilai yang kuat namun tidak cocok dengan lingkungan yang berubah; (2) Jika organisasi sangat bersaing dan bergerak dengan kecepatan kilat; (3) Jika organisasi berukuran sedang-sedang saja atau lebih buruk lagi; (4) Jika organisasi mulai memasuki peringkat yang sangat besar; dan (5) Jika organisasi kecil tetapi berkembang pesat.

Selanjutnya Kennedy mengemukakan bahwa jika tidak ada satu pun alasan yang cocok dengan di atas, jangan lakukan perubahan. Analisisnya terhadap sepuluh kasus usaha mengubah budaya menunjukkan bahwa hal ini akan memakan biaya antara 5 sampai 10 persen dari yang telah dihabiskan untuk mengubah perilaku orang. Meskipun demikian mungkin hanya akan didapatkan setengah perbaikan dari yang diinginkan. Dia mengingatkan bahwa hal itu akan memakan biaya lebih banyak lagi, dalam bentuk waktu, usaha dan uang.

Profesionalisme guru tentu bukan sesuatu yang asing dalam dunia pendidikan. Secara sederhana, profesional berasal dari kata profesi yang berarti jabatan. Orang yang profesional adalah orang yang mampu melaksanakan tugas jabatannya secara mumpuni, baik secara konseptual maupun aplikatif. Guru yang profesional adalah guru yang memiliki kemampuan mumpuni dalam melaksanakan tugas jabatan guru. Bila ditinjau secara lebih dalam, terdapat beberapa karakteristik profesionalisme guru. Rebore (1991) mengemukakan enam karakteristik profesionalisme guru, yaitu: (1) pemahaman dan penerimaan dalam melaksanakan tugas, (2) kemauan melakukan kerja sama secara efektif dengan siswa, guru, orang tua siswa, dan masyarakat, (3) kemampuan mengembangkan visi dan pertumbuhan jabatan secara terus menerus, (4) mengutamakan pelayanan dalam tugas, (5) mengarahkan, menekan dan menumbuhkan pola perilaku siswa, serta (6) melaksanakan kode etik jabatan. Sementara itu, Glickman (1981) memberikan ciri profesionalisme guru dari dua sisi, yaitu kemampuan berpikir abstrak (*abstraction*) dan komitmen (*commitment*). Guru yang profesional memiliki tingkat berpikir abstrak yang tinggi, yaitu mampu merumuskan konsep, menangkap, mengidentifikasi, dan



memecahkan berbagai macam persoalan yang dihadapi dalam tugas, dan juga memiliki komitmen yang tinggi dalam melaksanakan tugas. Komitmen adalah kemauan kuat untuk melaksanakan tugas yang didasari dengan rasa penuh tanggung jawab.

### PEMBAHASAN: PENERAPAN BUDAYA ORGANISASI UNTUK MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU DI SEKOLAH

Dengan memahami konsep tentang budaya organisasi sebagaimana telah diutarakan di atas, selanjutnya di bawah ini akan diuraikan tentang penerapan budaya organisasi dalam konteks persekolahan. Secara umum, penerapan konsep budaya organisasi di sekolah sebenarnya tidak jauh berbeda dengan penerapan konsep budaya organisasi lainnya. Kalaupun terdapat perbedaan mungkin hanya terletak pada jenis nilai dominan yang dikembangkannya dan karakteristik dari para pendukungnya. Berkenaan dengan pendukung budaya organisasi di sekolah Paul E. Heckman sebagaimana dikutip oleh Stephen Stolp (1994) mengemukakan bahwa *"the commonly held beliefs of teachers, students, and principals."*

Nilai-nilai yang dikembangkan di sekolah, tentunya tidak dapat dilepaskan dari keberadaan sekolah itu sendiri sebagai organisasi pendidikan, yang memiliki peran dan fungsi untuk berusaha mengembangkan, melestarikan dan mewariskan nilai-nilai budaya kepada para siswanya. Dalam hal ini, Larry Lashway (1996) menyebutkan bahwa *"schools are moral institutions, designed to promote social norms,..."*.

Nilai-nilai yang mungkin dikembangkan di sekolah tentunya sangat beragam. Jika merujuk pada pemikiran Spranger sebagaimana disampaikan oleh Sumadi Suryabrata (1990), maka setidaknya terdapat enam jenis nilai yang seyogyanya dikembangkan di sekolah. Dalam tabel 1 berikut ini dikemukakan keenam jenis nilai dari Spranger beserta perilaku dasarnya.

Tabel 1. Jenis Nilai dan Perilaku Dasarnya menurut Spranger

No	Nilai	Perilaku Dasar
1	Ilmu Pengetahuan	Berfikir
2	Ekonomi	Bekerja
3	Kesenian	Menikmati keindahan
4	Keagamaan	Memuja
5	Kemasyarakatan	Berbakti/berkorban
6	Politik/kenegaraan	Berkuasa/memerintah

(Suryabrata 1990: 105)



Dengan merujuk pada pemikiran Fred Luthan, dan Edgar Schein, di bawah ini akan diuraikan tentang karakteristik budaya organisasi di sekolah, yaitu tentang (1) *observed behavioral regularities*; (2) *norms*; (3) *dominant value*. (4) *philosophy*; (5) *rules* dan (6) *organization climate*.

(1) *Observed behavioral regularities*; budaya organisasi di sekolah ditandai dengan adanya keberaturan cara bertindak dari seluruh anggota sekolah yang dapat diamati. Keberaturan berperilaku ini dapat berbentuk acara-acara ritual tertentu, bahasa umum yang digunakan atau simbol-simbol tertentu, yang mencerminkan nilai-nilai yang dianut oleh anggota sekolah.

(2) *Norms*; budaya organisasi di sekolah ditandai pula oleh adanya norma-norma yang berisi tentang standar perilaku dari anggota sekolah, baik bagi siswa maupun guru. Standar perilaku ini bisa berdasarkan pada kebijakan intern sekolah itu sendiri maupun pada kebijakan pemerintah daerah dan pemerintah pusat. Standar perilaku siswa terutama berhubungan dengan pencapaian hasil belajar siswa, yang akan menentukan apakah seorang siswa dapat dinyatakan lulus/naik kelas atau tidak. Standar perilaku siswa tidak hanya berkenaan dengan aspek kognitif atau akademik semata namun menyangkut seluruh aspek kepribadian. Sedangkan berkenaan dengan standar perilaku guru, tentunya erat kaitannya dengan standar kompetensi yang harus dimiliki guru, yang akan menopang terhadap kinerjanya dan profesionalismenya. Dalam perspektif kebijakan pendidikan nasional, pemerintah telah merumuskan empat jenis kompetensi guru sebagaimana tercantum dalam Penjelasan Peraturan Pemerintah No 14 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, yaitu :

- (a) Kompetensi pedagogik yaitu merupakan kemampuan dalam pengelolaan peserta didik yang meliputi: (a) pemahaman wawasan atau landasan kependidikan; (b) pemahaman terhadap peserta didik; (c) pengembangan kurikulum/ silabus; (d) perancangan pembelajaran; (e) pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis; (f) evaluasi hasil belajar; dan (g) pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.
- (b) Kompetensi kepribadian yaitu merupakan kemampuan kepribadian yang: (a) mantap; (b) stabil; (c) dewasa; (d) arif dan bijaksana; (e) berwibawa; (f) berakhlak mulia; (g) menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat; (h) mengevaluasi kinerja sendiri; dan (i) mengembangkan diri secara berkelanjutan.
- (c) Kompetensi sosial yaitu merupakan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk : (a) berkomunikasi lisan dan tulisan; (b) menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional; (c) bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik; dan (d) bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar.



(d) Kompetensi profesional merupakan kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang meliputi: (a) konsep, struktur, dan metoda keilmuan/teknologi/seni yang menaungi/koheren dengan materi ajar; (b) materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah; (c) hubungan konsep antar mata pelajaran terkait; (d) penerapan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari; dan (e) kompetisi secara profesional dalam konteks global dengan tetap melestarikan nilai dan budaya nasional.

(3) *Dominant values*; jika dihubungkan dengan tantangan pendidikan Indonesia dewasa ini yaitu tentang pencapaian mutu pendidikan, maka budaya organisasi di sekolah seyogyanya diletakkan dalam kerangka pencapaian mutu pendidikan di sekolah. Nilai dan keyakinan akan pencapaian mutu pendidikan di sekolah hendaknya menjadi hal yang utama bagi seluruh warga sekolah. Adapun tentang makna dari mutu pendidikan itu sendiri, Jiyono sebagaimana disampaikan oleh Sudarwan Danim (2002) mengartikannya sebagai gambaran keberhasilan pendidikan dalam mengubah tingkah laku anak didik yang dikaitkan dengan tujuan pendidikan. Sementara itu, dalam konteks Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah (Depdiknas, 2001), mutu pendidikan meliputi aspek input, proses dan output pendidikan. Pada aspek input, mutu pendidikan ditunjukkan melalui tingkat kesiapan dan ketersediaan sumber daya, perangkat lunak, dan harapan-harapan. Makin tinggi tingkat kesiapan input, makin tinggi pula mutu input tersebut. Sedangkan pada aspek proses, mutu pendidikan ditunjukkan melalui pengkoordinasian dan penyerasian serta pemanduan input sekolah dilakukan secara harmonis, sehingga mampu menciptakan situasi pembelajaran yang menyenangkan (*enjoyable learning*), mampu mendorong motivasi dan minat belajar, dan benar-benar mampu memberdayakan peserta didik. Sementara, dari aspek output, mutu pendidikan dapat dilihat dari prestasi sekolah, khususnya prestasi siswa, baik dalam bidang akademik maupun non akademik.

Berbicara tentang upaya menumbuh-kembangkan budaya mutu di sekolah akan mengingatkan kita kepada suatu konsep manajemen dengan apa yang dikenal dengan istilah *Total Quality Management (TQM)*, yang merupakan suatu pendekatan dalam menjalankan suatu unit usaha untuk mengoptimalkan daya saing organisasi melalui prakarsa perbaikan terus menerus atas produk, jasa, manusia, proses kerja, dan lingkungannya. Berkaitan dengan bagaimana TQM dijalankan, Gotsch dan Davis sebagaimana dikutip oleh Sudarwan Danim (2002) mengemukakan bahwa aplikasi TQM didasarkan atas kaidah-kaidah : (1) Fokus pada pelanggan; (2) obsesi terhadap kualitas; (3) pendekatan ilmiah; (4) komitmen jangka panjang; (5) kerjasama tim; (6) perbaikan kinerja sistem secara berkelanjutan; (7) diklat dan pengembangan; (8) kebebasan terkendali; kesatuan tujuan; dan (10) keterlibatan dan pemberdayaan karyawan secara optimal.

Dengan mengutip pemikiran Scheuing dan Christopher, dikemukakan pula empat prinsip utama dalam mengaplikasikan TQM, yaitu: (1) kepuasan pelanggan, (2) respek terhadap setiap



orang; (3) pengelolaan berdasarkan fakta, dan (4) perbaikan secara terus menerus (Sudarwan Danim, 2002)

Selanjutnya, dalam konteks Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah, Depdiknas (2001) telah memerinci tentang elemen-elemen yang terkandung dalam budaya mutu di sekolah, yakni : (a) informasi kualitas harus digunakan untuk perbaikan; bukan untuk mengadili/mengontrol orang; (b) kewenangan harus sebatas tanggung jawab; (c) hasil harus diikuti penghargaan (*reward*) atau sanksi (*punishment*); (d) kolaborasi dan sinergi, bukan kompetisi, harus merupakan basis kerja sama; (e) warga sekolah merasa aman terhadap pekerjaannya; (f) atmosfir keadilan (*fairness*) harus ditanamkan; (g) imbal jasa harus sepadan dengan nilai pekerjaannya; dan (h) warga sekolah merasa memiliki sekolah.

Di lain pihak, Jann E. Freed et. al. (1997) dalam tulisannya tentang *A Culture for Academic Excellence: Implementing the Quality Principles in Higher Education*. dalam *ERIC Digest* memaparkan tentang upaya membangun budaya keunggulan akademik pada pendidikan tinggi, dengan menggunakan prinsip-prinsip *Total Quality Management*, yang mencakup : (1) *vision, mission, and outcomes driven*; (2) *systems dependent*; (3) *leadership: creating a quality culture*; (4) *systematic individual development*; (4) *decisions based on fact*; (5) *delegation of decision making*; (6) *collaboration*; (7) *planning for change*; dan (8) *leadership: supporting a quality culture*. Dikemukakan pula bahwa "*when the quality principles are implemented holistically, a culture for academic excellence is created.*" Dari pemikiran Jan E.Freed et. al. di atas, kita dapat menarik benang merah bahwa untuk dapat membangun budaya keunggulan akademik atau budaya mutu pendidikan betapa pentingnya kita untuk dapat mengimplementasikan prinsip-prinsip *Total Quality Management*, dan menjadikannya sebagai nilai dan keyakinan bersama dari setiap anggota sekolah.

(4) *Philosophy*; budaya organisasi ditandai dengan adanya keyakinan dari seluruh anggota organisasi dalam memandang tentang sesuatu secara hakiki, misalnya tentang waktu, manusia, dan sebagainya, yang dijadikan sebagai kebijakan organisasi. Jika kita mengadopsi filosofi dalam dunia bisnis yang memang telah terbukti memberikan keunggulan pada perusahaan, di mana filosofi ini diletakkan pada upaya memberikan kepuasan kepada para pelanggan, maka sekolah pun seyogyanya memiliki keyakinan akan pentingnya upaya untuk memberikan kepuasan kepada pelanggan.

(5) *Rules*; budaya organisasi ditandai dengan adanya ketentuan dan aturan main yang mengikat seluruh anggota organisasi. Setiap sekolah memiliki ketentuan dan aturan main tertentu, baik yang bersumber dari kebijakan sekolah setempat, maupun dari pemerintah, yang mengikat seluruh warga sekolah dalam berperilaku dan bertindak dalam organisasi. Aturan umum di



sekolah ini dikemas dalam bentuk tata- tertib sekolah (*school discipline*), di dalamnya berisikan tentang apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh warga sekolah, sekaligus dilengkapi pula dengan ketentuan sanksi, jika melakukan pelanggaran. Joan Gaustad (1992) dalam tulisannya tentang *School Discipline* yang dipublikasikan dalam *ERIC Digest 78* mengatakan bahwa : “*School discipline has two main goals: (1) ensure the safety of staff and students, and (2) create an environment conducive to learning.*”

- (6) *Organization climate*; budaya organisasi ditandai dengan adanya iklim organisasi. *Hay Resources Direct* (2003) mengemukakan bahwa “*organizational climate is the perception of how it feels to work in a particular environment. It is the “atmosphere of the workplace” and people’s perceptions of “the way we do things here.”*”

Di sekolah terjadi interaksi yang saling mempengaruhi antara individu dengan lingkungannya, baik lingkungan fisik maupun sosial. Lingkungan ini akan dipersepsi dan dirasakan oleh individu tersebut sehingga menimbulkan kesan dan perasaan tertentu. Dalam hal ini, sekolah harus dapat menciptakan suasana lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi setiap anggota sekolah, melalui berbagai penataan lingkungan, baik fisik maupun sosialnya. Moh. Surya (1997) menyebutkan bahwa:

“Lingkungan kerja yang kondusif baik lingkungan fisik, sosial maupun psikologis dapat menumbuhkan dan mengembangkan motif untuk bekerja dengan baik dan produktif. Untuk itu, dapat diciptakan lingkungan fisik yang sebaik mungkin, misalnya kebersihan ruangan, tata letak, fasilitas dan sebagainya. Demikian pula, lingkungan sosial-psikologis, seperti hubungan antar pribadi, kehidupan kelompok, kepemimpinan, pengawasan, promosi, bimbingan, kesempatan untuk maju, kekeluargaan dan sebagainya.”

## SIMPULAN

Penerapan Budaya Organisasi di Sekolah sangat menunjang kompetensi Guru yang salah satunya adalah Profesionalisme, budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja Guru, sehingga mampu menciptakan situasi pembelajaran yang menyenangkan (*enjoyable learning*), mampu mendorong motivasi Guru dan peserta didik.



## DAFTAR PUSTAKA

- Alan Cowling & Philip James. 1996 .*The Essence of Personnel Management and Industrial Relations* (terj. Xavier Quentin Pranata). Yogyakarta: ANDI.
- Direktorat Tenaga Kependidikan Direktorat Jenderal. Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional. 2007. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia di Sekolah Dasar* (Materi Diklat Calon kepala sekolah/ Kepala sekolah). Jakarta
- Depdiknas. 2001. *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah; Buku 1 Konsep dan Pelaksanaan*. Jakarta: Direktorat Dirjen Dikdasmen
- Fred Luthan. 1995. *Organizational Behavior*. Singapore: McGraw-Hill, Inc.
- Joan Gaustad. "School Discipline" (<http://eric.uoregon.edu/publications/digests/digest078.html> ). *ERIC Digest* 78. December 1992
- John P. Kotter. & James L. Heskett, 1998. *Corporate Culture and Performance*. (terj Benyamin Molan). Jakarta: PT Prehalindo.
- Idochi Anwar dan Yayat Hidayat Amir,. 2000. *Administrasi Pendidikan: Teori, Konsep & Issu*, Bandung : Program Pasca Sarjana UPI Bandung.
- Larry Lashway. "Ethical Leadership". (<http://eric.uoregon.edu/publications/digests/digest107.html> ). *ERIC Digest*. Number 106. June 1996.
- Pusat Kurikulum, Balitbang Depdiknas. 2002. *Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Jakarta : Depdiknas
- Edgar H Schein,. "Organizational Culture & Leadership". (<http://www.tnellen.com/ted/tc/schein.html>) *MIT Sloan Management Review*.
- Schein, Edgar H. "Organizational Culture & Leadership". (<http://www.tnellen.com/ted/tc/schein.html>) *MIT Sloan Management Review*.
- Sumadi Suryabrata. 1990. *Psikologi Kepribadian*. Jakarta: CV Rajawali. Taliziduhu Ndraha. 1997. *Budaya Organisasi*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Van Peursen. 1984. *Strategi Kebudayaan*. (terjemahan Dick Hartoko). Jakarta: Yayasan Kanisius



# **PENELITIAN TINDAKAN KELAS DAN RELEVANSINYA TERHADAP PROFESIONALISME GURU**

**Diah Kurniati**  
**Universitas Muria Kudus**

## **ABSTRAKSI**

Dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berkewajiban merencanakan proses pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Untuk dapat melaksanakan pembelajaran dengan baik dan maksimal salah satunya seorang guru harus memahami berbagai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran terkait mata pelajaran yang diampu sekaligus mampu menerapkan berbagai pendekatan, metode, teknik, dan strategi pembelajaran secara kreatif. Dengan demikian proses pembelajaran akan berlangsung sesuai dengan apa yang diharapkan.

Namun demikian, kenyataannya dalam proses belajar mengajar di kelas, sering muncul berbagai permasalahan yang harus dihadapi seorang guru yang mungkin dapat mengakibatkan terganggunya proses belajar mengajar sehingga hasil yang diharapkan tidak maksimal. Guru profesional, tentunya akan berusaha melakukan refleksi untuk mencari solusi atas permasalahan-permasalahan yang muncul tersebut. Salah satu cara untuk mencari solusi atas permasalahan yang muncul dalam proses belajar mengajar adalah dengan melakukan penelitian, khususnya Penelitian Tindakan Kelas (selanjutnya disingkat PTK). Berkaitan dengan hal tersebut, melakukan PTK merupakan suatu hal yang harus dikuasai oleh seorang guru profesional. Makalah ini membahas bagaimana penelitian tindakan kelas dapat meningkatkan profesionalisme guru.

***Kata kunci :** Guru Profesional, Penelitian Tindakan Kelas*

## **PENDAHULUAN**

Salah satu kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru seperti yang dijelaskan dalam Permendiknas No. 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru adalah kompetensi pedagogik. Kompetensi pedagogik disini dapat diartikan sebagai kemampuan seorang guru dalam melaksanakan pembelajaran dengan baik dan maksimal. Untuk dapat melaksanakan pembelajaran dengan baik dan maksimal seorang guru harus menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional, dan intelektual, memahami berbagai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran sekaligus mampu menerapkan berbagai pendekatan, metode, teknik, dan strategi pembelajaran secara kreatif, mengembangkan kurikulum yang terkait dengan bidang pengembangan yang diampu, dan melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembel-



jaran. Dengan demikian proses pembelajaran akan berlangsung sesuai dengan apa yang diharapkan.

Namun demikian, kenyataannya dalam proses belajar mengajar di kelas, sering muncul berbagai permasalahan yang harus dihadapi seorang guru. Misalkan saja, kemampuan siswa yang kurang maksimal, sarana dan prasarana yang kurang memadai, jumlah siswa yang besar, dan berbagai permasalahan lain yang mungkin dapat mengakibatkan terganggunya proses belajar mengajar sehingga hasil yang diharapkan tidak maksimal.

Guru yang profesional dan memiliki komitmen, tentunya akan berusaha untuk mencari solusi atas permasalahan-permasalahan yang muncul tersebut. Salah satu cara untuk mencari solusi atas permasalahan yang muncul dalam PBM adalah dengan melakukan penelitian, khususnya Penelitian Tindakan Kelas (selanjutnya disingkat PTK). Dengan melakukan PTK guru akan dapat melakukan refleksi terhadap pembelajaran yang telah dilaksanakan dan memanfaatkan hasil refleksi tersebut untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Sehingga PTK harus dikuasai oleh guru profesional.

### MAKNA GURU

Siapakah guru itu? Terdapat beberapa definisi mengenai guru menurut para ahli. Menurut kamus besar bahasa Indonesia (2001:288) guru adalah orang yang kerjanya mengajar. Dengan kata lain guru disamakan dengan pengajar.

Sedangkan dalam Undang – Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1 (1) disebutkan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Dalam pengertian ini guru tidak hanya bertugas mengajar saja namun guru mempunyai tugas yang lebih mulia yaitu mendidik, membimbing sekaligus mengarahkan peserta didik. Guru dapat juga diartikan sebagai seseorang yang mempunyai tugas sebagai fasilitator dengan tujuan agar siswa dapat belajar dan atau mengembangkan potensi dasar dan kemampuannya secara optimal, melalui lembaga pendidikan sekolah, baik yang didirikan oleh pemerintah maupun oleh masyarakat atau swasta. Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa guru adalah sebuah pekerjaan atau profesi yang memerlukan keahlian khusus dan mempunyai tujuan mulia yaitu mencerdaskan anak didik.

### PROFESIONALISME GURU

Secara etimologi, profesi berasal dari istilah bahasa Inggris profession atau bahasa Latin profecus yang artinya mengakui, pengakuan, menyatakan mampu atau ahli dalam melaksanakan pekerjaan tertentu. Oleh karena itu, menurut Usman, (2006) pekerjaan yang bersifat profesional



adalah pekerjaan yang hanya dapat dilakukan oleh mereka yang khusus dipersiapkan untuk itu dan bukan pekerjaan yang dilakukan oleh mereka yang karena tidak dapat memperoleh pekerjaan lain. Profesional juga dapat diartikan sebagai pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi (Tim penyusun Modul : 2011). Apabila guru merupakan jabatan profesional, maka untuk menjadi seorang guru seseorang harus mempunyai kualifikais tertentu. Dengan kata lain tidak semua orang bisa menjadi guru. Jadi guru profesional adalah guru yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal.

Dalam Undang-Undang Guru dan Dosen No. 14 tahun 2005 pasal 7 ayat (1) juga disebutkan bahwa Profesi guru dan dosen merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip – prinsip profesionalitas sebagai berikut:

1. Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme;
2. Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketaqwaan, dan akhlak mulia;
3. Memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas;
4. Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas;
5. Memiliki tanggungjawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan;
6. Memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja;
7. Memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat;
8. Memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan; dan
9. Memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru

Kedudukan guru sebagai tenaga profesional tersebut berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran yang berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional.

Akhir-akhir ini profesionalisme guru gencar dibicarakan di negara kita. Membicarakan profesionalisme guru tentunya tidak terlepas dari kompetensi standar yang harus dikuasai oleh guru profesional. Kompetensi disini dapat diartikan sebagai seperangkat pengetahuan, ketrampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan di kuasai oleh guru dan dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Menurut Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 10 ayat (1), disebutkan bahwa kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi yang kesemuanya terintegrasi dalam kinerja guru. Secara pedagogis, guru



profesional harus memiliki pemahaman terhadap peserta didik, mampu merancang, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran. Selain itu secara kepribadian, guru profesional harus memiliki kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, berwibawa, dan berakhlak mulia. Guru profesional juga menguasai keilmuan bidang studi, dan langkah kajian kritis pendalaman isi bidang studi. Dan yang terakhir, guru profesional mampu berkomunikasi dan bergaul dengan peserta didik dan kolega serta masyarakat.

Dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru di negara kita sebenarnya pemerintah telah melakukan beberapa upaya, diantaranya adalah dengan meningkatkan kualifikasi dan persyaratan jenjang pendidikan yang lebih tinggi bagi tenaga pengajar mulai tingkat pendidikan dasar, menengah sampai perguruan tinggi. Meskipun demikian penyetaraan ini tidak bermakna banyak, kalau guru tersebut kurang memiliki kesadaran untuk melakukan perubahan. Upaya lain adalah dengan dibentuknya PKG (Pusat Kegiatan Guru, dan KKG (Kelompok Kerja Guru) yang memungkinkan para guru untuk berbagi pengalaman dalam memecahkan masalah-masalah yang mereka hadapi dalam pembelajaran. Namun sayangnya belum semua PKG dan KKG berjalan seperti yang kita harapkan. Masih banyak PKG maupun KKG yang tidak memiliki kegiatan, hanya nama saja. Adanya pelatihan-pelatihan yang diselenggarakan oleh Pemerintah untuk guru juga bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme guru. Upaya lain yang dilakukan pemerintah untuk meningkatkan profesionalisme guru adalah dengan memberikan tunjangan profesi (sertifikasi). Sertifikasi ini merupakan proses pemberian sertifikat pendidik bagi guru dan dosen yang telah memenuhi persyaratan. Namun dilapangan, tunjangan sertifikasi yang diperoleh guru sepertinya tidak digunakan untuk meningkatkan profesionalisme mereka, namun digunakan untuk keperluan lainnya.

#### **PENELITIAN TINDAKAN KELAS**

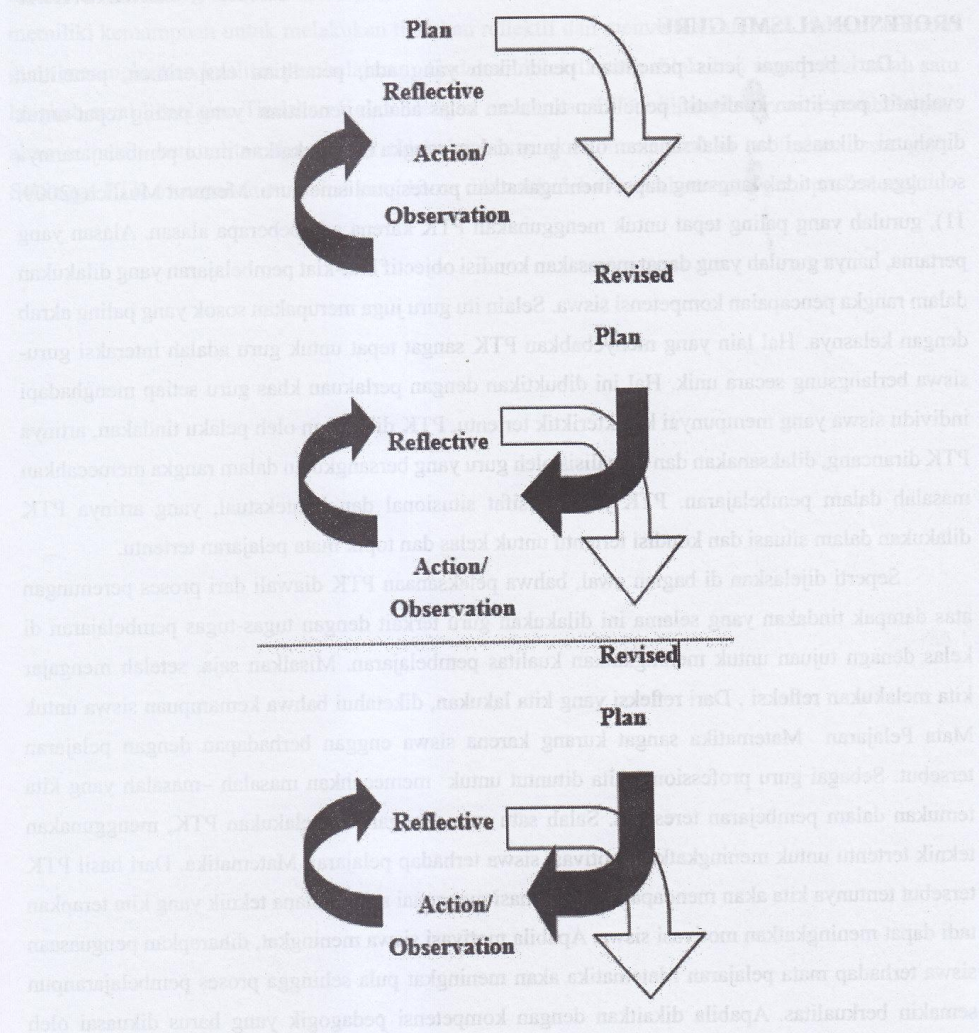
Berkaitan dengan pengertian "*classroom action research*" atau Penelitian Tindakan Kelas, terdapat beberapa rumusan definisi yang dikemukakan para ahli. Hopkins (1993) seperti yang dikutip Muslich (2009) menjelaskan bahwa PTK adalah suatu bentuk kajian yang bersifat reflektif yang dilakukan oleh pelaku tindakan untuk meningkatkan kemantapan rasional dari tindakan-tindakannya dalam melaksanakan tugas dan memperdalam pemahaman terhadap kondisi dalam praktik pembelajarannya. Sementara itu, menurut Kemmis dan Mc. Taggart (1998) seperti yang dikutip Supardi-Suhardjono, PTK adalah bentuk penelitian reflektif diri yang dilakukan oleh para partisipan dalam situasi-situasi sosial (termasuk pendidikan) untuk memperbaiki praktik yang dilakukan sendiri,

Dari rumusan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa PTK merupakan sebuah penelitian yang memiliki beberapa karakteristik. Yang pertama, PTK bersifat reflektif, yang mengandung maksud bahwa PTK diawali dari proses perenungan atas dampak tindakan yang selama ini dilakukan guru terkait dengan tugas-tugas pembelajaran di kelas. Selain itu PTK dilakukan oleh pelaku tindakan, artinya PTK dirancang, dilaksanakan dan dianalisis oleh guru yang bersangkutan dalam



rangka memecahkan masalah dalam pembelajaran. PTK juga dilakukan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Dan yang terakhir PTK bersifat situasional dan kontekstual, yang artinya PTK dilakukan dalam situasi dan kondisi tertentu untuk kelas dan topik mata pelajaran tertentu.

PTK dalam pelaksanaan tindakannya terdiri dari beberapa siklus. Setiap siklus tersebut terdiri atas beberapa kegiatan yang meliputi, (a) perencanaan, (b) tindakan (c) pengamatan (d) refleksi.. Tahap-tahap dalam penelitian dalam masing-masing tindakan terjadi secara berulang-ulang yang akhirnya menghasilkan beberapa tindakan dalam penelitian tindakan kelas. Tahap-tahap tersebut juga membentuk spiral. Tahap-tahap dalam penelitian yang berbentuk spiral tersebut dijelaskan oleh Hopkins (1985) seperti dikutip Muslich (2009) sebagai berikut :





Dari gambar di atas dapat dijelaskan bahwa dalam penelitian tindakan kelas, langkah pertama yang harus dilakukan adalah melakukan perencanaan (planning) tindakan. Langkah selanjutnya adalah pelaksanaan tindakan. Pada tahap pelaksanaan tindakan didalamnya dilakukan pengamatan (observasi). Kemudian melakukan analisis dan refleksi. Apabila metode yang digunakan telah berhasil, dapat langsung ditarik kesimpulan. Akan tetapi, apabila metode yang digunakan masih perlu perbaikan maka dilakukan rencana selanjutnya, demikian terus secara berulang, sampai metode yang digunakan benar-benar berhasil.

#### **PENELITIAN TINDAKAN KELAS DAN RELEVANSINYA TERHADAP PROFESIONALISME GURU**

Dari berbagai jenis penelitian pendidikan yang ada, penelitian eksperimen, penelitian evaluatif, penelitian kualitatif, penelitian tindakan kelas adalah penelitian yang paling tepat untuk dipahami, dikuasai dan dilaksanakan oleh guru dalam rangka meningkatkan mutu pembelajarannya sehingga secara tidak langsung dapat meningkatkan profesionalisme guru. Menurut Muslich (2009: 11), guru yang paling tepat untuk menggunakan PTK karena ada beberapa alasan. Alasan yang pertama, hanya guru yang dapat merasakan kondisi objektif kiat-kiat pembelajaran yang dilakukan dalam rangka pencapaian kompetensi siswa. Selain itu guru juga merupakan sosok yang paling akrab dengan kelasnya. Hal lain yang menyebabkan PTK sangat tepat untuk guru adalah interaksi guru-siswa berlangsung secara unik. Hal ini dibuktikan dengan perlakuan khas guru setiap menghadapi individu siswa yang mempunyai karakteristik tertentu. PTK dilakukan oleh pelaku tindakan, artinya PTK dirancang, dilaksanakan dan dianalisis oleh guru yang bersangkutan dalam rangka memecahkan masalah dalam pembelajaran. PTK juga bersifat situasional dan kontekstual, yang artinya PTK dilakukan dalam situasi dan kondisi tertentu untuk kelas dan topik mata pelajaran tertentu.

Seperti dijelaskan di bagian awal, bahwa pelaksanaan PTK diawali dari proses perenungan atas dampak tindakan yang selama ini dilakukan guru terkait dengan tugas-tugas pembelajaran di kelas dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Misalkan saja, setelah mengajar kita melakukan refleksi. Dari refleksi yang kita lakukan, diketahui bahwa kemampuan siswa untuk Mata Pelajaran Matematika sangat kurang karena siswa enggan berhadapan dengan pelajaran tersebut. Sebagai guru profesional kita dituntut untuk memecahkan masalah –masalah yang kita temukan dalam pembelajaran tersebut. Salah satu cara dengan melakukan PTK, menggunakan teknik tertentu untuk meningkatkan motivasi siswa terhadap pelajaran Matematika. Dari hasil PTK tersebut tentunya kita akan mendapatkan informasi mengenai sejauh mana teknik yang kita terapkan tadi dapat meningkatkan motivasi siswa. Apabila motivasi siswa meningkat, diharapkan penguasaan siswa terhadap mata pelajaran Matematika akan meningkat pula sehingga proses pembelajaranpun semakin berkualitas. Apabila dikaitkan dengan kompetensi pedagogik yang harus dikuasai oleh



seorang guru, dimana seorang guru juga harus dapat melakukan tindakan reflektif untuk meningkatkan kualitas pembelajaran maka Penelitian Tindakan Kelas tersebut sangat berperan dalam peningkatan profesionalisme guru.

## KESIMPULAN

Dari pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa profesionalisme guru tidak terlepas dari kompetensi yang harus dimiliki oleh guru, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi yang kesemuanya terintegrasi dalam kinerja guru. Dalam kompetensi pedagogik salah satunya guru harus memiliki kemampuan untuk melakukan tindakan reflektif dan memanfaatkan hasil reflektif tersebut guna meningkatkan kualitas pembelajaran. Tindakan reflektif yang dilakukan merupakan salah satu langkah awal Penelitian Tindakan Kelas. Dengan melakukan PTK diharapkan proses pembelajaran akan semakin berkualitas dan secara tidak langsung akan meningkatkan profesionalisme guru. Sehingga PTK merupakan suatu hal yang harus dikuasai oleh Guru, khususnya guru profesional.



## DAFTAR PUSTAKA

- Departemen Pendidikan Nasional. 2007. *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional* Nomor. 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.
- Muslich, Masnur. 2009 . *Melaksanakan PTK Itu Mudah (Classroom Action Research) Pedoman Praktis Bagi Guru Profesional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suhardjono, Supardi. 2009. *Strategi Menyusun Penelitian Tindakan Kelas*. Yogyakarta : Andi Offset
- Tim Penyusun Modul Diklat Dasar bagi Guru. 2011. *Standar Kompetensi Guru*
- Undang-Undang R.I. Nomor. 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen.
- Undang-Undang R.I. Nomor. 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen.
- Usman, Moh. Uzer.2006.*Menjadi Guru Profesional*.Bandung:Remaja. Rosdakarya.